SOUS EMBARGO JUSQU'AU JEUDI 23 JANVIER 2025 11H

COMMUNIQUÉ DE PRESSE
23 JANVIER 2025

BAROMÈTRE 2025 SYNDEX/IFOP SUR LE DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

Syndex, cabinet d'expertise pionnier dans l'accompagnement des élu·es du personnel, publie les résultats de la 7e édition de son baromètre sur l'état du dialogue social en France, seule étude à grande échelle à croiser le regard des salarié·es, des représentant·es du personnel (RP) et des directions sur les relations sociales en entreprise.
Terrain d'enquête : septembre-octobre 2024

- **Une appréciation différente du dialogue social selon les acteurs, une note de 5,3/10 pour les RP, de 7,8/10 pour les directions et de 6,0/10 pour les salariés**
- **Une dégradation de la moyenne de tous les indicateurs contribuant à la qualité du dialogue social pour les RP**
- **Une bonne image du CSE pour près de 7 salariés sur 10. Plus des trois quarts des salariés et des dirigeants d'entreprise s'accordent sur l'utilité du CSE**
- **Une dynamique à la baisse au niveau de l'état d'esprit des représentants des salariés**
- **Une priorité accordée aux rémunérations, conditions de travail et RPS**

> Le contexte économique pèse sur le dialogue social

Si 2 représentants du personnel (RP) sur 3 estiment bonne la situation économique de leur entreprise, il s'agit du plus faible score enregistré depuis 2018 (67%, -7 pts vs 2023), révélateur des incertitudes économiques, voire des difficultés de certains secteurs.

Un an après la fin du mouvement contre la réforme des retraites et après les élections du CSE fin 2023 pour un grand nombre d'entreprises, les RP sont moins nombreux qu'en 2023 à se déclarer motivés (59% vs 65%), optimistes (28% vs 33%) et plus nombreux à se montrer inquiets (56% vs 51%). En miroir, 55% des RP continuent de percevoir leur direction principalement comme opportuniste et 52% comme tendue.

> Une perception une nouvelle fois différente du dialogue social selon les acteurs

Les dirigeants évaluent positivement le dialogue social dans leur entreprise, lui accordant une note moyenne de 7,8/10. Les salariés demeurent plus réservés (6,0/10), tandis que les RP se montrent encore plus critiques (5,3/10).

Si la contribution de la présence syndicale à la qualité du dialogue social connaît une progression de 17 points cette année auprès des dirigeants d'entreprise (soit 67%), après un net recul observé en 2023, pour les RP la moyenne de la plupart des indicateurs de la qualité du dialogue social au sein de leur entreprise se dégrade notamment la présence syndicale en tête (-0,9 points).

Contact presse >> Joséphine Delorme : 06 66 15 89 01 – Sandrine Bonamy : 06 66 43 17 57
Contact mail : j.delorme@syndex.fr - s.bonamy@syndex.fr
www.syndex.fr / / / /

> Le CSE continue à être perçu comme utile et important pour la défense des intérêts des salariés et l'amélioration des conditions de travail, mais l'instance déclare manquer de temps, de moyens et de considération de la direction

Les salariés sont globalement positifs à l'égard du CSE et se sentent en majorité bien représentés. Près de 7 salariés sur 10 ont une bonne image du CSE. Ils sont près de 80% à connaître au moins un membre du CSE. Si plus de 6 salariés sur 10 sont bien informés sur les actions du CSE et ses prérogatives culturelles, seulement la moitié connaît les prérogatives économiques, tandis que la prérogative environnementale n'est connue que d'une minorité de salariés.

Côté salariés, le CSE est jugé principalement utile pour les défendre, remonter à l'employeur leurs réalités vécues sur le terrain et travailler sur leur sécurité et leurs conditions de travail. Du point de vue des dirigeants, le CSE présente les mêmes utilités. La moitié des RP interrogés fait appel à un cabinet d'expertise pour décrypter les documents et les aider à se positionner face à la direction.

> Les conditions de travail, la santé et les risques psychosociaux restent les sujets prioritaires, l'environnement et l'IA ferment le classement

Si les priorités à traiter demeurent similaires aux années précédentes avec, en tête, les sujets liés aux conditions de travail (93% des RP, 76% des salariés et 53% des dirigeants), la priorité donnée à l'ensemble des sujets présentés recule très largement chez les dirigeants d'entreprise cette année (jusqu'à -19pts).

RP comme salariés se montrent critiques sur le manque de conscientisation par l'entreprise de la pénibilité au travail. Les RP insistent également sur le manque d'actions associées (43%, +4 points vs 2023).

Si 31% des RP déclarent que leur CSE s'est emparé des sujets environnementaux en 2024 (vs 27% en 2023), ils sont 85% à ne pas avoir été formés à cette nouvelle prérogative, mais 70% d'entre eux veulent se former.

Avec 16% des RP et 6% des dirigeants qui estiment l'IA comme sujet prioritaire à traiter, ce thème est aujourd'hui encore largement absent du dialogue social.

> Des attentes toujours fortes en termes de pouvoir d'achat, de rémunérations et de partage de la valeur pour les RP et les salariés, même si elles sont en baisse par rapport à 2023

Les sujets du pouvoir d'achat, des rémunérations et du partage de la valeur s'affichent comme prioritaires pour 83% des RP, 71% des salariés (vs 77% en 2023) avec des souhaits d'augmentation qui se situent en moyenne à 6,5% pour les RP et 10,4% pour les salariés, soit des attentes plus modestes que lors des deux précédentes mesures. Ces taux évoqués apparaissent relativement en phase avec une inflation également en recul en 2025 (prévue entre 1,5% et 2%), tandis que les chefs d'entreprise pensent accorder un pourcentage moyen d'augmentation en ligne avec les prévisions inflationnistes.

> 9 RP sur 10 confirment la désignation d'un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de leur CSE, l'ensemble des parties prenantes favorables à une transparence sur l'égalité professionnelle

Parmi eux, plus d'un tiers (35%) déclarent néanmoins que la personne désignée ne dispose pas de moyens pour agir sur ces enjeux. RP, salariés et dirigeants s'accordent sur la nécessité de prioriser une transparence stricte sur la répartition femmes/hommes dans l'entreprise. Les dirigeants se montrent plus frileux sur les mesures de rattrapage salarial (16% des dirigeants, contre 32% des RP) et optent plutôt pour des mesures favorisant la mixité des métiers et dans les positions de responsabilité (29%).

> Les perspectives 2024

Pour Claire Morel, membre du comité de direction de Syndex.

« L'utilité du CSE perdure d'année en année. Son utilité est reconnue par les salariés mais aussi par les dirigeants pour remonter à l'employeur les réalités vécues par les salariés, les défendre et travailler sur la sécurité et les conditions de travail. Afin de continuer à porter au mieux les revendications des salariés, les représentants du personnel sont près de 70% à souhaiter un dialogue social au plus près du terrain. Nous constatons également une attente forte et grandissante, partagée par les RP et les salariés, d'une meilleure répartition du pouvoir décisionnaire, notamment du CSE, et d'une plus forte consultation des salariés sur leur travail de la part des RP et des salariés. Un message que doivent entendre directions et pouvoirs publics alors que la confiance est reconnue par RP et directions comme un ingrédient d'un bon dialogue social ».

Pour Nicolas Weinstein, membre du comité de direction de Syndex.

« Le mandat de représentant du personnel reste difficile à tenir avec un sentiment de courir après le temps. Les inconvénients apparaissent toujours prégnants : un affaiblissement du poids des RP face à la direction, un nombre de sujets trop importants à traiter, une surcharge qui peut empiéter sur la vie personnelle, une difficulté à être compétent sur tous les sujets au regard des moyens attribués. Dans le contexte inflationniste actuel, cette nouvelle édition du Baromètre nous rappelle que la rémunération reste dans des proportions très stables le premier élément de fidélisation en entreprise, suivi de la Qualité de vie au travail. »

Contact presse >> Joséphine Delorme : 06 66 15 89 01 – Sandrine Bonamy : 06 66 43 17 57
Contact mail : j.delorme@syndex.fr - s.bonamy@syndex.fr
www.syndex.fr /

Méthodologie

Enquête tripartite conduite par l'Ifop en septembre et octobre 2024

VOLET QUANTITATIF
Questionnaire en ligne auto-administré et au téléphone

Représentants du personnel : échantillon de 1 878 élus du personnel français, contacté sur la base d'un fichier fourni par Syndex.

Salariés : échantillon représentatif de 1303 salariés français travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés du secteur privé. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de catégorie socio-professionnelle, de secteur d'activité et de région d'habitation.

Dirigeants d'entreprise : échantillon de 400 chefs d'entreprise et DRH d'entreprises de 50 salariés et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de taille d'entreprise, de secteur et de région d'implantation.

VOLET QUALITATIF
Entretiens téléphoniques

Réalisation de 8 entretiens d'une heure auprès de 8 représentant·es du personnel issus d'entreprises et structures de tailles différentes, multisites, et dont 6/8 ont une envergure internationale.

> Secteurs : médical privé, tech télécom, BTP, Banque assurances, Retail, Services/numérique, Agroindustrie, Médico-social

> Taille d'entreprise : 1 > 10 000 salariés ; 2 entre 3000 et 9999 salariés ; 5 < de 3000 salariés

Pour tout renseignement complémentaire
Joséphine Delorme : 06 66 15 89 01 / j.delorme@syndex.fr
Sandrine Bonamy : 06 66 43 17 57 / s.bonamy@syndex.fr
May-Lee Andrade Quang (Agence Profile) : mquang@agence-profile.com / 06 46 10 28 19

À propos de Syndex

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentant·es des salarié·es depuis plus de 50 ans. Sa vocation est de conseiller, d'accompagner et de former les CSE ainsi que les organisations syndicales. Implanté sur tout le territoire français, y compris en outre-mer, avec 19 sites, et en Europe à travers 8 implantations, Syndex compte aujourd'hui 420 salariés engagés aux côtés des représentants du personnel. Tous les membres de Syndex participent depuis l'origine à la prise des décisions et élisent leurs responsables. En 2011, Syndex est devenu une Scop et a ainsi renforcé son appartenance à l'économie sociale et solidaire.